

»Personlige tilhæg:

- a. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimumsløn, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes særligt værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar.
- b. Aftaler i overensstemmelse med stk. a. træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, jf. i øvrigt § 18, 3. stk. b og c.
- c. Hvor misforhold – som helhed taget – skræmes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forprøvet forhandling bidrage sagen for faglig voldgift.
- d. Såfremt der vedrørende den enkelte medarbejder foreligger et forhold, der er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. a., kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.
- e. Det i foranstående stk. a–d anførte gælder også for de af gruppensystemet i § 5 omfattede virksomheder med rimelig hensyntagen til de i disse grupper gældende minimumslønssatser.»

Denne formulering går i det store og hele igen i andre minimumslønssystemer.

Et andet lønsystem er normallønnen, som pr. definition er modsat minimumslønssystemet, idet »normalløntagererne« er de aftalevæsnige lønsatser, der forudsættes at skulle gælde for et overenskomstområde hele perioden igennem. Det at have normalløn skal med andre ord forstås således, at man ikke med overenskomsten i hånden kan kræve et personligt løntillæg.

En af disse definitioner er der naturligvis afvigelser, idet man i modsætning med de overenskomstmæssige regler bruger mindsteløntagerne som normalløntager på nogle arbejdspladser, og omvendt ser man også, at normalløntagere får personlige løntillæg, ikke mindst under inflationslignende forhold med stor længdening.

Uanset de overenskomstmæssige aftaler påvirkes lønforholdene også noget af udbud og efterspørgsel af arbejdskraften. Er udbudet af arbejdskraften stort, påvirkes løntilbudene i negativ retning, og det har vel inden for HK-fagene navnlig kvinderne lidt under, dels på grund af en ofte ikke særlig god udadvendelse og dels som følge af at de ofte ikke er mobile, det vil sige, det er vanskeligt for dem at skifte bopæl.

Problemet har en psykologisk side, nemlig at manden betragtes som forsørgeren, uanset kvinden ofte er det, men desværre må man nok erkende, at det ikke kun er arbejdsgiveren, der har vanskeligt ved at slippe dette begreb.

Et andet aspekt er, at kvinder, der søger job, i mange tilfælde ikke har gennemgået en lærlingeuddannelse, og som følge deraf dels er usikre over for deres anciennitetsmæssige indplacering i minimumslønsskalaen, og dels i almindelighed er usikre over for at stille lønkrav til den kommende arbejdsgiver.

Det bliver derfor ofte arbejdsgiveren, der siger: »Nå, men er De så tilfreds med den eller den løn?«, og når tilbudet accepteres, sidder kvinden i en for lav lønmæssig placering i det pågældende firma. Lønnen behøver ikke at være for

lav sammenholdt med minimumslønnen, men er det ofte ud fra, hvad en mand ville få for en tilsvarende arbejdsindsats.

Det bør gang på gang understreges, at *inden et nyt job accepteres, og løn drøftes, må den lokale HK-afdeling rådspørges*. Hvad skal jeg forlange? Et godt forhandlingsgrundlag kan være medianlønnen for mænd, som kan konstateres af lønstatistikken, for det må dog være ligegyldigt for en købmand, om det er en kvinde eller en mand, der sælger varerne. Ligeledes er tallene, der påføres i bogholderiets debit- og creditsider, fuldkommen neutrale over for, om det er en kvinde eller en mand, der nedfælder dem på kontokortene.

Kvinden har altså de samme muligheder i overenskomstdækkede firmaer som mændene for gennem det fagretslige system at få personlige løntillæg – kan man ikke opnå en tilfredsstillende løsning ved lokal forhandling, ja, så må sagen føres videre til organisationsforhandling og måske ende i en faglig voldgift.

Ofte ser man, at en kvinde, der overtager en mands job på et kontor eller i en forretning, ikke får det samme personlige løntillæg, som manden fik. Det er klart, at vi må acceptere, at der er forskel i lønnen, når der er forskel i ancienniteten, men det er lige så klart, at vi ikke skal slå os til tåls med lønforskelle, der kan henføres til en diskriminerende udnyttelse af løfteparagraffen.

Problemet kan måske løses de steder, hvor der er en dygtig tillidsrepræsentant, som kan medvirke til, at de personlige løntillæg i virksomheden ikke ned sættes ved nybesættelse af stillinger.

Som det ses af lønstatistikkerne, er der noget at kæmpe for, og noget kan måske klares ved at forbedre løfteparagraffen og bestemmelserne for tillidsrepræsentanter, således at disse kan gå mere aktivt ind i forhandlingerne om de enkeltes lønforhold. Tilbage bliver så, at kvinderne – såvel som mændene – må blive ved med at kræve tillæg, såfremt de bliver afvist i første omgang. Da problemstillingen drejer sig om at få ændret holdningen hos arbejdsgiverne – måske også hos kollegerne – går det altså heller ikke, at kvinderne siger nej tak, hvilket desværre sker, til jobs, som måske kræver større ansvar, end de hidtil har haft.

En af måderne at få løst ligelønsproblemet psykologiske side på er, at kvinderne overtager mange af de kvalificerede jobs, som mændene i dag næsten har »eneret« på, således at vi – det gælder såvel kvinder som mænd – vænnes til at se kvinder på lederposter og i betroede stillinger.

Samarbejdet mellem medarbejderne på en arbejdsplads – med at være helt frie over for hinanden med hensyn til at oplyse om egen løn – vil også kunne skubbe udviklingen i den rigtige retning. På arbejdspladser med »lukkede« lønsystemer ser man ofte en større mistænksomhed medarbejderne imellem, og dette, at virksomheden får held til at spille medarbejderne ud mod hinanden, giver naturligvis en negativ solidaritet til følge.

Som en tilføjelse kan nævnes, at vi i overenskomstperioden 1973/75 i en stor butikskoncern uden for arbejdsgiverforeningens område har indført gode ordninger med taktregulering af minimumsløntagerne. Ordningen går ud på, at minimumslønnen for alle blev reguleret efter lønudviklingen for fagernes mest i hovedstaden. Dette betød, at vore medlemmer fik gavn af denne gruppes faglige, lønmæssige aktivitet på deres arbejdspladser, hvilket naturligvis har til